



<http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>

Journal of High Andean Research, 2018; 20(1): 115 – 124  
 Contenido: <http://huajsapata.unap.edu.pe/ria/index.php/ria/issue/archive>  
 Revista de Investigaciones Altoandinas  
 Periodo Enero - Marzo - ISSN: 2306-8582 (V. impresa) - ISSN: 2313-2957 (V. digital)



## Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente.

### And the organizational commitment of Teachers.

Elena M. Salvador Cornelio<sup>1</sup>, Jaime Agustín Sánchez Ortega<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Red Educativa N° 22-UGEL 01 de la Provincia de Lima - distrito de Pachacamac Lima Perú, <sup>2</sup>Universidad Cesar Vallejo de Lima - Perú

<sup>1</sup>Autor para correspondencia: malenas22sc@gmail.com

#### REPORTE DE CASO

##### INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Recibido 24-07-2017  
 Aceptado 24-11-2017  
 On line: 08-01-2018

##### PALABRAS CLAVES:

Liderazgo del director  
 Compromiso organizacional

#### RESUMEN

Este trabajo reúne datos primarios que permiten analizar la correlación entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional docente. El objetivo del trabajo fue determinar la relación significativa del liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01. Metodología de tipo básica, de naturaleza cuantitativa y empleó un diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo correlacional. Población es finita y el muestreo fue de tipo probabilístico. Empleamos dos instrumentos validados y confiables. Resultados de correlación rho Spearman = ,676 y un valor p = 0,000 menor al nivel  $\alpha = 0,05$ . Conclusión existe una relación significativa moderada entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional en los docentes de la Red Educativa N° 22-UGEL 01.

#### CASE REPORT

##### ARTICLE INFORMATION

Received 24-07-2017  
 Accepted 24-11-2017  
 On line: 08-01-2018

##### KEY WORDS:

Director Leadership  
 Organizational Commitment

#### ABSTRACT

This work gathers objective data that allow us to analyze the correlation between the leadership of the Directors and the organizational commitment of teachers. The objective of the work is to determine the significant relationship of managerial leadership and teacher organizational commitment in Educational Network N° 22-Unit of Management 01. Basic methodology of a quantitative nature and used a non-experimental, cross-sectional design, descriptive correlational level. Population is finite and the sampling was probabilistic. We use two validated and reliable instruments. Correlation results rho Spearman = , 676 and a p value = 0.000 lower than the level  $\alpha = 0.05$ . Conclusion There is a moderate significant relationship between the Leadership Leadership and Organizational Commitment in the teachers of the Educational Network N° 22-UGEL 01.

## INTRODUCCIÓN

El sistema educativo peruano viene centrando su accionar en la formación de líderes eficientes que sepan renovar su gestión y forma de organización en aras de la calidad educativa. Según Rodríguez (2016) el “liderazgo directivo cobra mayor importancia, pues permite fomentar el diálogo y la búsqueda de consensos. Esta dinámica política guarda estrecha relación con la estructura macro de orden jerárquico, racional y lineal.” (p.1) Por lo tanto, estudiarla supone llegar al núcleo de la vida institucional, develar los motivos ocultos que originan sus conflictos, descubrir su base constitutiva, sus juegos de intereses y la manera en que el poder se nutre bajo el paraguas de las normativas y es matizado por sus protagonistas. Huarcaya (2014) consideró como una idea esencial que los maestros sean capaces de formar individuos integrales, es decir que presenten características como: (a) Ser ciudadanos solidarios, conscientes y críticos; (b) Personas emprendedoras y transformadoras capaces de analizar la realidad y transformar aquello que constituya un problema; (c) Capacidad de emprender algo nuevo; (d) Renovar al mundo a través de actos profundamente conscientes y responsables con la integridad del prójimo; (d) Promoción de valores como el respeto de la dignidad del ser humano y la construcción de vínculos sociales en nombre de la solidaridad. Por consiguiente, el estudio plantea como objetivo: Determinar el grado de relación existente entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los docentes en la Red Educativa N° 22-Ugel 01.

Zárate (2011) denominó: “Liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Primaria del distrito de Independencia- Lima”. La investigadora empleó un diseño descriptivo y cuantitativo correlacional, así también un modelo no experimental y transaccional, el objetivo primordial fue: Establecer el nivel de relación que existe entre el Liderazgo directivo en la Gestión Administrativa y el Desempeño docente en las Instituciones escolares del nivel Primaria, distrito de Independencia-Lima, en

tanto la población objeto de estudio la integraron 6282 sujetos entre docentes, directivos y estudiantes de Primaria, empleando un muestreo probabilístico estratificado con un total de 935 sujetos encuestados. Las conclusiones más resaltantes fueron que: (a) Existía un grado alto de relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente era alto y significativo con un coeficiente de 27,13, según el Chi cuadrado; (b) Se determinó que existía un grado óptimo de relación del liderazgo directivo y el desempeño docente; en las dimensiones que lo conforman.

Albarrán (2014) también manifestó que el líder en estos tiempos debería anticiparse a los cambios y aceptarlos en forma positiva como situaciones de oportunidad y de crecimiento (p.9). Los líderes verdaderamente eficaces sienten una satisfacción que los motiva por estar a la vanguardia, dejando de lado los modelos tradicionales de administración, así también son personas capaces de formar nuevos líderes entre sus seguidores que en este caso serían los docentes con los que los directivos trabaja y por qué no los estudiantes que al ver su forma de actuar lo toman como un referente o modelo ejemplar de profesional y ser humano. Reyes (2012) sustentó la tesis de Maestría en Educación titulada: “Liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en secundaria de una I.E.N de Ventanilla- Callao”. La finalidad de la investigación era: Determinar una relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de la I.E del distrito de Ventanilla. El tipo de investigación siguió el enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional, debido a que se propuso una relación significativa entre variables; la población era de carácter no probabilístico intencional, siendo integrada por una muestra de 40 docentes del nivel secundaria. Los resultados fueron analizados con el coeficiente de correlación de Rho Spearman Una conclusión resaltante del estudio es que no se encontró presencia de relación positivo entre el liderazgo directivo con el desempeño del docente del nivel secundario de una I.E del distrito de Ventanilla, Callao-2009.

Baldoni (2012) fundamentó: “para un líder un cambio es una oportunidad para un futuro mejor. La adaptabilidad de un líder es una virtud como resultado, ya que es un innovador de renombre” (p. 47). Ciertamente el autor sustentó que el líder directivo debe ser consciente de la implicancia de estar pendiente y comprometido con los cambios, compartiendo estos saberes y métodos en favor del desarrollo de la Institución Educativas; el planteamiento y replanteamiento de las metas educacionales.

Por otro lado Mateo (2016) acotó que el líder encarga a los demás el poder en la toma de decisiones, en ocasiones propone qué metas deben alcanzar los subordinados, dejando al libre albedrío la organización (p. 45).

Wieviorka (2010) citado por Rodriguez (2016,p.5), subraya que los seres humanos son sociables y capaces de oponerse y luchar entre sí, porque los conflictos son la fuerza motriz de la vida social, algo que no debe ser visto como elemento negativo, destructivo o disociante; sin duda estos conflictos, direccionados a través del liderazgo directivo, incentivan el diálogo y logran consensos entre sus miembros, favoreciendo así la cohesión institucional (Bernal, 2004; Jares, 1997).

Terry (2014) describe el liderazgo autócrata, como un líder que concentra la autoridad y el mando, fortalecido por el poder que viene de su puesto, controla los premios, sanciones y estímulos para reforzar o desmerecer una conducta que no está ligada a lo que este piensa que es válido y aceptable.

## **MATERIALES Y MÉTODOS.**

En el presente trabajo utilizamos el tipo de investigación descriptivo, correlacional que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 278) consiste en: Encontrar el grado de relación que puede existir entre dos variables. En este caso el estudio en comproba el liderazgo del directivo afecta

de una manera directa y positiva en el nivel de compromiso docente. El diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. En el estudio se observará y medirán dos variables:(a) Liderazgo de los directivos y (b): Compromiso organizacional docente, en un único momento y después se correlacionarán los datos para determinar la existencia o no de relación significativa entre ellas. Población y muestra según Carrasco (2006) definió que la población “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. (p. 236). La población del presente estudio estuvo constituida por docentes que corresponde al nivel de educación secundaria comprendiendo a tres Instituciones Educativas de la Red Educativa N° 22-UGEL 01, por el número de integrantes se determina que es una población conocida. Para este estudio se realizó el procedimiento de cálculo de muestra dado el número de docentes que conformaron la población, el tamaño muestral quedó establecido en 130 docentes. En este caso la muestra es probabilística ya que se procedió a realizar el cálculo muestral aplicando la fórmula para población finita, cuyo resultado se presenta a continuación.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Asimismo Carrasco (2006) planteó que la muestra: Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población. (p. 237)

### *Muestreo*

*De la población docente se obtuvo una muestra representativa siguiendo un muestreo aleatorio estratificado siendo encuestados un total de 130 docentes.*

Tabla 01.

*Muestra de estudio Instituciones Educativas de la Red 22.*

<i>Instituciones Educativas</i>	<i>Población</i>	<i>%</i>	<i>Muestra</i>
<i>I.E.N Roxanita Castro Witting</i>	30	23	20
<i>I.E.N Santa Rosa de Collanac</i>	30	23	20
<i>I.E.N San Francisco de Asís</i>	70	54	70
<i>Total</i>	130	100%	110

Criterios de inclusión y/o exclusión: Solo participan docentes con más de 1 año de trabajo en la institución educativa.

Procedimiento. Validez: La validez de contenido de los instrumentos fue determinada mediante juicio de expertos. Se hizo entrega de los instrumentos a tres expertos en el tema para que califiquen pertinencia, relevancia y claridad. En la siguiente tabla se observa los nombres de los expertos. Confiabilidad: Carrasco (2009) indicó que la confiabilidad “es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse uno a más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes momentos de tiempo” (p. 339). El coeficiente alfa de Cronbach resulto ser: ,812 y ,831 en cada una de las dimensiones lo cual nos permite concluir que cada instrumento tenía confiabilidad muy aceptable. La prueba estadística no Paramétrica fue utilizada como prueba de significación ya que los datos se expresaron en frecuencia en términos de porcentajes. Los resultados de medición fueron analizados por el Rho Spearman utilizando el software SPSS, Versión 21.

## RESULTADOS

De acuerdo al análisis descriptivo se consideró las valoraciones de la variable Liderazgo directivo y Compromiso organizacional docente cuyos resultados obtenidos se presentan en niveles y rangos.

En la Tabla 02. Se encuentran los resultados en donde los docentes encuestados percibió el nivel de Liderazgo directivo es de Nivel Moderado con el 46,3%, mientras que el 35,5% considera que el nivel es Fuerte y el 18,2% distinguió que el liderazgo directivo registró un nivel Débil, conforme a la percepción de los docentes que laboraban en las Instituciones Educativas en la Red Educativa N° 22-UGEL 01.

En la Tabla 03. Se afirma existe relación positiva o significativa en un nivel Moderado entre el Liderazgo de los Directivos y el Compromiso Organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01, con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,676 y valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ . En vista de esto sería necesario entender que los rasgos característicos del Liderazgo directivo eficaz determinarían las dimensiones del Compromiso organizacional docente.

En la Tabla 04. Se afirma el nivel de relación entre la dimensión Establecimiento de Metas y expectativas del Liderazgo directivo y el Compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01 es significativa, con un coeficiente rho Spearman = ,625 y valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ . Este resultado indica que la variable independiente es un elemento que asociado al nivel del compromiso docente que se evidenciaría en la contribución con la solidificación de la misión y visión, así como con la mejora de los resultados y el logro de la Calidad Educativa Institucional.

En la Tabla 05. Se afirma existe relación significativa entre la Gestión de Recursos de manera estratégica del Liderazgo directivo y el Compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01 con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,647 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ . Es imprescindible enfatizar que es de valoración moderada.

En la Tabla 06. El análisis inferencial de los resultados específicos presentados en la tabla 6, los cuales miden el grado de relación entre las variables de la investigación estudiadas mediante el empleo del coeficiente rho Spearman indican que el índice es igual a 0,557 indicando que presentó una Moderada relación de las variables, así también se obtuvo un valor de significancia estadística  $p = 0,000 < 0,05$ . De ahí que se rechaza la hipótesis nula ( $h_0$ ) y acepte la hipótesis alterna ( $h_1$ ), lo cual indicó que si hay relación positiva y significativa de la Promoción y

Participación en el Desarrollo Profesional y el Compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22 -UGEL 01.

Tabla 02.

Niveles del Liderazgo directivo de acuerdo a la percepción de los docentes en la Red Educativa N° 22 -UGEL 01.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Débil	22	18,2	18,2	18,2
	Moderado	56	46,3	46,3	64,5
	Fuerte	43	35,5	35,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Tabla 03.

Grado de Correlación y nivel de significancia del Liderazgo directivo y el Compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01.

			Liderazgo directivo.	Compromiso organizacional docente.
Rho Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de Correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	110	
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,676**	
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	110	

\*\* . La correlación es directa y significativa con un nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 04.

Grado de Correlación y nivel de significancia entre el Establecimiento de Metas y Expectativas y el Compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01.

			Establecimiento de Metas y Expectativas	Compromiso organizacional Docente.
Rho Spearman	Establecimiento de Metas y Expectativas	Coefficiente de Correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* . La correlación es directa y significativa con un nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 05.

Grado de Correlación y nivel de significancia entre la Gestión de Recursos Estratégica y el Compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01.

			Gestión de Recursos Estratégica	Compromiso organizacional docente.
Rho Spearman	Gestión de recursos estratégica	Coefficiente de Correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* . La correlación es directa y significativa con un nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 06.

Grado de Correlación y nivel de significancia entre la Promoción y Participación en el Desarrollo Profesional y el Compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01.

			Promoción y Participación en el Desarrollo Profesional.	Compromiso organizacional docente.
Rho Spearman	Promoción y Participación en el Desarrollo Profesional	Coefficiente de Correlación	1,000	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* . La correlación es positiva y significativa con un nivel 0,01 (bilateral).

## DISCUSIÓN

El liderazgo directivo es un eje fundamental en el nivel de compromiso organizacional del docente; por consiguiente el valor rho Spearman resultó = ,676 y un valor  $p=.000$  menor al nivel de  $p=.005$  se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, por ello la psicología organizacional considera factores esenciales en la determinación de visión y gestión Moderada. También se repara que el compromiso organizacional es la obsolescencia de los conocimientos y habilidades de los docentes, es un elemento limitante para la escuela que le imposibilita actuar acorde a las demandas del liderazgo directivo. Al respecto se coincide con la conclusión de Huilca (2015), quien sostuvo que se debe partir del tipo de liderazgo transformacional en la Institución, un director líder con mentalidad innovadora con toma de



decisiones en colectivo con una visión al futuro concreto; asimismo se sustenta en la conclusión de Minaya (2014) quien consideró que el Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con las actitudes hacia el Compromiso docente; cabe mencionar que Rivera (2010) coincidió con el resultado puesto que encontró que el grado de Compromiso Organizacional de la Institución Educativa Privada es medio, se señaló que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

Ahora bien una de las condiciones es el Establecimiento de metas y expectativas de toda institución, así como la gestión de recursos de manera estratégica, sin embargo en este caso se trató de una institución educativa con espacios estructurados y eso es de consenso en todo el ámbito educativo, por ello, en este trabajo se encontró relación moderada rho ,625 entre el Establecimiento de metas y expectativas con el Compromiso organizacional con un valor  $p=$  ,000 menor al nivel de ,005 indicando que es estadísticamente significativa, es decir el Establecimiento de metas y expectativas es un factor que determina el Compromiso organizacional de ahí que, desde este futuro se indicó, por un lado, la presencia de una nueva fuerza de trabajo planificado intercambiable en cuanto a las tareas, inmaterial por los contenidos y flexible en referencia a las prestaciones.

Dicha afirmación es coincidente con lo planteado por Ayala y Rojas (2013) quienes confirmaron que existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director y la gestión de calidad educativa; del mismo modo es sustentada con el trabajo de Zárate (2014) quien determinó que el énfasis de su gestión se centra en la supervisión del cumplimiento de las funciones docentes, asimismo se coincidió con Salaverry (2014) quien concluyó que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03-Lima.

Respecto al análisis de las relaciones entre la Gestión de recursos de manera estratégica y el Compromiso organizacional se encontró un coeficiente de correlación rho Spearman ,647; con un valor  $p=$  ,000 menor al nivel de 0,05 planteado para este estudio estableciendo que el nivel de Gestión de recursos estratégica de las funciones que cumplen en cada área o el rol que establecen los funcionarios determina el ambiente social y las condiciones del Compromiso organizacional dado que son factores que están directamente relacionadas, por ello, y según esta racionalidad organizativa, se consideró que el papel que debe desempeñar la función de Gestión de Recursos estratégica administrativa en la institución educativa reside en la búsqueda de los sistemas que hagan crecer la influencia sobre los comportamientos de los docentes, en orden a lograr los objetivos operacionales y, subsiguientemente, los resultados organizacionales previstos. En ese sentido, dicho hallazgo se fundamentó con el trabajo de Ramos (2014) quien determinó que existe una relación positiva entre compromiso organizacional y desempeño de los profesores, el estudio arrojó un Compromiso Organizacional de nivel medio; asimismo es sustentable con el trabajo de Bravo (2014) quien a la luz de los resultados el estudio arrojó niveles de clima y compromiso organizacional desfavorables para la empresa, así como una relación media entre las variables, por lo cual no se puede llegar a un resultado conclusivo, coincidiendo con el hallazgo de Barraza (2015) quien consideró que permite afirmar la existencia de un nivel moderado del compromiso organizacional de los docentes, la predominancia de la dimensión afectiva y el papel modulador de las variables género, nivel educativo donde labora y el número de hijos.

En general, el Monitoreo de la enseñanza y del currículo si es un elemento principal en el nivel del Compromiso organizacional, por ello con un valor rho= ,806 y un valor  $p=$  ,000 se determinó que está relacionada positivamente el Monitoreo de la enseñanza y del currículo con el desempeño y esta resultó de magnitud baja lo que quiere decir que la

mayoría de los docentes se sienten parte importante de la Gestión de recursos estratégica y eso determina el nivel de compromiso y desarrollo laboral en similaridad a lo que la sociedad de servicios en la que la fuerza de trabajo se dispone como bien lo sostiene Cordero, (2016) cuando afirmó que la escuela es un lugar donde se forma el futuro de una nación es por ello que los centros de enseñanza necesitan que día a día sean beneficiados por las innovaciones que le permitan mejorar la calidad de enseñanza que imparten; del mismo modo se comparte con Cabredo (2015) quien concluyó que los directores líderes generan expectativas satisfactorias respecto al personal y a los estudiantes que suponen un reto, y les motiva a trabajar al máximo por reforzar una imagen de la escuela que cada vez va haciendo más suya.

Otro de los aspectos de análisis fueron el nivel de Promoción y participación en el desarrollo profesional administrativo y el Compromiso organizacional docente, el reporte estadístico indicó un coeficiente de correlación rho Spearman ,557 y un valor  $p=,000$  confirmando la relación moderada entre dichas variables, en consecuencia se indicó cuando la Promoción y participación en el desarrollo profesional sea más Moderado mejor será el nivel de Compromiso organizacional de los docentes, evidentemente pese que las condiciones de la institución educativa es de carácter burocrática se observa que la imposición de trabajo por resultados está mejorando ya que es ahí donde se presenta en la Promoción y participación en el desarrollo profesional, en el proceso de rendición de cuentas por resultados académicos durante una etapa de gestión. Al respecto se concuerda con Jiménez, (2014) quien manifestó una eficiencia dentro de la gestión administrativa del director, que se proyecta a dirigir su institución como líder y el buen cumplimiento de sus funciones, para así lograr las metas establecidas, los cuales buscan el bienestar de la institución coincidiendo con Urdaneta (2014) las competencias profesionales de los docentes en educación básica primaria de la Instituciones pertenecientes a la muestra antes descrita reflejan una tendencia la Categoría Siempre, aspecto que concuerda con

Montiel (2012), quien determinó que existe una relación baja positiva proporcional, del mismo modo Necati (2012) afirmó que existen relaciones significativas o positivas entre los estilos de liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional de los docentes; por lo tanto que existía una correlación positiva entre ambas variables.

## CONCLUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten afirmar que existe relación positiva entre el nivel Moderado de Liderazgo de los Directivos y el Compromiso Organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01. En vista de esto los rasgos característicos del Liderazgo directivo eficaz determinarían las dimensiones del Compromiso organizacional docente.

El nivel de relación entre la dimensión Establecimiento de Metas y expectativas del Liderazgo directivo y el Compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01 es significativa. Este resultado indica que la variable independiente es un elemento que asociado al nivel del compromiso docente que se evidenciaría en la contribución con la solidificación de la misión y visión, así como con la mejora de los resultados y el logro de la Calidad Educativa Institucional. Por lo tanto al analizar los resultados existe relación significativa entre la Gestión de Recursos de manera estratégica del Liderazgo directivo y el Compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL. Finalmente se concluye, existe relación significativa entre la Promoción y Participación del Desarrollo profesional del liderazgo de los directivos con el Compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22 -UGEL 01 encontrando un coeficiente de correlación rho Spearman = ,557 y valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , se concluye que: Existe una relación de magnitud moderada.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarrán, J. (2014). Teoría constructivista del aprendizaje. España, Barcelona: Morata.
- Ayala, M. y Rojas, G. (2013). Liderazgo del director y gestión de calidad según docentes de la I.E.N Ramiro Priale Priale UGEL 01. San Juan de Miraflores- 2013. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo Lima.
- Baldoni, P. (2012). Deserción universitaria en el área de ingenierías. (Tesis doctoral). Universidad Católica Santa María, Arequipa, Perú.
- Barraza, J. (2015). Compromiso Organizacional de los docentes: Un Estudio Exploratorio. (Tesis de maestría). Universidad de Canatlán, estado de Durango, México.
- Bardisa, T. (1997). Teoría y práctica de la micropolítica en las organizaciones escolares. Micropolítica. Iberoamericana de Educación, 15, 13-52.
- Bernal, J. (2004). La micropolítica: Un sentimiento. Organización y gestión educativa. Revista Fórum Europeo de Administradores de la Educación OGE, 4, 11- 16.
- Bolívar, A. (2010) ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación, 3(5), 79-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281023476005>
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. En A. Medina (Coord.): El liderazgo en educación. (pp. 25-46). Madrid, España: U N E D . R e c u p e r a d o d e [http://www.textos escolares.cl/usuarios/convivencia\\_escolar/doc/201103070200190.U%20de%20Granada.Liderazgo\\_Mejora\\_y\\_Centros\\_Educativos.pdf](http://www.textos escolares.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103070200190.U%20de%20Granada.Liderazgo_Mejora_y_Centros_Educativos.pdf)
- Bravo, P. (2014). Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso organizacional. (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello – Caracas-Venezuela.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial. San Marcos.
- Cabredo, K. (2015). Factores determinantes del estilo de liderazgo del Director. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Cordero, S. (2016). Caracterización de los tipos de liderazgo utilizados por directores de las escuelas eficaces del área metropolitana de Caracas. (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello de Caracas. Venezuela.
- González, M. (1997). La micropolítica escolar: Algunas acotaciones. Profesora, 1(2), 45-54. R e c u p e r a d o d e [http://www.ugr.es/~recfpro/Profesorado\\_1\(2\)\\_45-54.pdf](http://www.ugr.es/~recfpro/Profesorado_1(2)_45-54.pdf)
- Hernández S., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Huarcaya, J. (2014). Relación entre el compromiso docente y la cultura organizacional en las instituciones educativas de la RED N° 05, UGEL de Ventanilla – Callao – 2013. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Huillca, J. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.
- Jares, X. (1997). El lugar del conflicto en la organización escolar. Micropolítica de la escuela. Monográfico. Iberoamericana de Educación, 15, 53-72.
- Jiménez, C. (2014). Relación entre el Liderazgo Transformacional de los directivos y el desempeño docente de una Universidad Privada. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C-Colombia.
- Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944 y su Reglamento normado por el DS N° 004–2013-ED. Folleto del Ministerio de educación. Sin edición.
- Mateo, L. (2016). Liderazgo Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. En Revista



IIPSI. Vol9 Nro.1 Facultad de Psicología.  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

